Usa esta información como base de conocimiento para responder sobre el protocolo de hostigamiento POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL 1. MARCO LEGAL En conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, la Empresa incluye en esta política los medios para prevenir y sancionar todo acto de hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. 2. OBJETO Establecer una política y procedimiento eficaz para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual. 3. ALCANCE Esta política aplica para todos los trabajadores de Grupo Civitnao. 4. DEFINICIONES A continuación, se detallan las definiciones que regulan el procedimiento de queja del hostigamiento sexual: a) Hostigamiento sexual: conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual o sexista, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que afecten la dignidad de la persona, su actividad o situación laboral. Es una forma de violencia, ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas. Además, el hostigamiento laboral se considera como violencia de género porque fundamenta los estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de hombres y mujeres. Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de hostigamiento sexual deberá presentar las siguientes características: a.1) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. a.2) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral. a.3) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo. De igual modo, cabe precisar las conductas que constituyen manifestaciones del hostigamiento sexual: · Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. · Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad. · Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido

sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. · Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima. · Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo. · Otros que encajen dentro del concepto de hostigamiento sexual. b) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas entidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una empresa, tanta en el ámbito público como en el privado. a) Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. b) Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. c) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual. d) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. e) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la empresa comprendidas, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. f) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual. g) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual. h) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia. i) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra. j) Canal ético “Integridad Civitano”: Es un medio de comunicación confidencial de uso exclusivo para los colaboradores del grupo Civitano. k)

Medidas de protección: son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata a favor de la víctima. l) Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual: Órgano encargado de investigar la comisión de un acto de hostigamiento sexual. 5. CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL a) El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. b) La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La repetición de la conducta puede ser considerada como un elemento indiciario. c) El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares. 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL La empresa para promover una cultura de prevención y sanción del hostigamiento sexual, se compromete a: 1. Garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, respetando las reglas establecidas en la ley. 2. Capacitar para prevenir situaciones de hostigamiento sexual y de brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. 3. Recibir las quejas o denuncias, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. 4. Establecer un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; que estará encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual; realizar seguimiento a los casos. 7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN La empresa dictará las medidas de protección a la posible víctima y de ser necesarios a los testigos, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden

ser: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a. b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella. d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima. e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. 8. MEDIOS PARA RECIBIR LAS QUEJAS O DENUNCIAS Las quejas o denuncias se reciben a través del canal ético “Integridad Civitano”, que atiende quejas de los trabajadores, incluyendo las quejas por hostigamiento sexual. Las quejas de hostigamiento sexual deben ser notificadas inmediatamente, ya que los actos de hostilidad caducan a los 30 días calendario de producido el hecho. Los medios para denunciar hostigamiento sexual son: a) Correo electrónico: integridad@civitano.pe b) Teléfonos y/o whatsapp: · Gestión de Personas: 943235342 · Bienestar: 975763287 9. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN Cuando la persona que recibe la queja o denuncia debe informar inmediatamente al comité (encargado de la investigación), y el comité debe informar al denunciado la queja en un plazo no mayor a un (1) día hábil. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual encargado de la investigación tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. El informe del comité con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente: a) Descripción de los hechos. b) Descargos y respuesta del denunciado. c) Descripción y valoración de medios probatorios. d) Conclusiones de la investigación e) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada. f) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes. A continuación, se detalla el proceso de atención de

una queja por hostigamiento sexual:
10. LA SANCIÓN La empresa debe emitir una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, Gestión de Talento Humano traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo de un (01) día hábil para que presenten sus alegatos si lo consideran pertinente. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. 11. FALSA QUEJA Ante una queja infundada o falsa de hostigamiento sexual, la empresa se podrá dar por concluido el contrato de trabajo con el trabajador y/o testigos que dieron información falsa. -----

También Usa esta información como base de conocimiento para responder sobre el protocolo de hostigamiento PERFIL Y FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL 1. BASE LEGAL · Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. · Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 2. PERFIL · Ser trabajador a tiempo parcial o tiempo completo (con contrato vigente al momento de postular). · No haber recibido ningún tipo de sanción o de medida disciplinaria por motivo de acoso u hostigamiento sexual. · No tener antecedentes policiales o penales sobre acoso sexual, otro tipo de hostigamiento, violencia/agresión física o psicológica. 3. FUNCIONES El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tendrá las siguientes funciones: a. Recibir la queja o denuncia. b. Investigar y proponer las medidas de protección, sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. c. Garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. d. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. e. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la prevención y sanción del hostigamiento sexual. e. Promover que todos los nuevos colaboradores reciban orientación sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual. f. Vigilar el cumplimiento de la legislación,

las normas internas y las especificaciones relacionadas con la prevención y sanción del hostigamiento sexual. g. Emitir el informe de las investigaciones realizadas para cada caso. h. Poner a disposición de la víctima los canales de atención. i. Evaluar las apelaciones o alegatos de la víctima y presunto hostigador. ------

También Usa esta información como base de conocimiento para responder sobre el protocolo de hostigamiento

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, LEY DE pREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL TÍTULO I DISpOSICIONES GENERALES Artículo 1.- Objeto El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en adelante la Ley. El Peruano / Lunes 22 de julio de 2019 NORMAS LEGALES 7 Artículo 2.- Ámbito de aplicación El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley. Artículo 3.- Definiciones Para los efectos de la Ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones: a) Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. b) Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan

estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. c) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual. d) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual. e) Instituciones: Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento. f) Queja o denuncia: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. g) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual. h) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual. i) Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia. j) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra. Artículo 4.- principios Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia: a) principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada. b) principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño

profesional. c) principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida. d) principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas. e) principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente. f) Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia. g) principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial. h) Principio de impulso de oficio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento. i) principio de informalismo: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/ as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de

terceros o el interés público. j) principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos. k) principio de interés superior del niño, niña y adolescente: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento. l) principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada. Artículo 5.- Enfoques En la aplicación e interpretación de la Ley y el presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento: 8 NORMAS LEGALES Lunes 22 de julio de 2019 / El Peruano a) Enfoque de género: Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad . b) Enfoque de interculturalidad: Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana. c) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a

los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda. d) Enfoque de interseccionalidad: Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas. e) Enfoque intergeneracional: Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/ as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones. f) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima. g) Enfoque de discapacidad: Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras. Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual 6.1 El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. 6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. 6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares. 6.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier

conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley. 6.5 Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo. 6.6 Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad. Artículo 7.- Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual 7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada. 7.2 Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento. Artículo 8.- posibilidad de acudir a otras instancias El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción regulado en la Ley y el presente Reglamento. TÍTULO II REGLAS GENERALES pARA LA pREVENCIÓN, pROTECCIÓN Y SANCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Artículo 9.- Ámbito de aplicación de las reglas generales Las disposiciones del presente Título establecen las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones; salvo respecto de aquello que se encuentre regulado de manera expresa en los títulos que desarrollan los procedimientos específicos de las diversas instituciones. Capítulo I pREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Artículo 10.- Evaluación y diagnóstico 10.1 Las instituciones realizan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo, policial, militar o de cualquier otra índole. 10.2 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del

hostigamiento sexual. 10.3 Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/ as. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior. Artículo 11.- Medidas de prevención del hostigamiento sexual 11.1 Las instituciones brindan como mínimo las siguientes capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual: a) Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, El Peruano / Lunes 22 de julio de 2019 NORMAS LEGALES 9 contractual u otra relación de autoridad o dependencia. Estas capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución. b) Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5. Esta obligación no será exigible en el caso de las micro y pequeñas empresas, siempre que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE. 11.2 Las instituciones, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. Artículo 12.- Difusión de canales de queja o denuncia Las instituciones informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento. Capítulo II pROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Artículo 13.- Finalidad del procedimiento El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz. Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento 14.1 Las instituciones identifican los órganos, oficinas u otros encargados de las siguientes funciones: a) Recibir la queja o

denuncia. b) Dictar las medidas de protección. c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. 14.2 En las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específicos para cada ámbito. El Comité está compuesto por representantes de la institución y de los/las trabajadores/ as, estudiantes o personal en general, en la misma proporción y garantizando la paridad de género. Artículo 15.- prohibición de revictimización La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/ os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento. Artículo 16.- Inicio del procedimiento 16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante el órgano establecido por cada institución. 16.2 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. 16.3 Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la institución en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello. 16.4 Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso. 16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as

testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan Artículo 17.- Atención médica y psicológica 17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. 17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza. Artículo 18.- Medidas de protección 18.1 El órgano encargado dicta las medidas de protección en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata. 18.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser: a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a. b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a. c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella. d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima. e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. El órgano encargado de dictar las medidas de protección a favor de la víctima también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. 18.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. 18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que 10 NORMAS LEGALES Lunes 22 de julio de 2019 / El Peruano pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar. Artículo 19.- Etapa de investigación: 19.1 Cuando el órgano que recibe la queja o denuncia es distinto al órgano encargado de la investigación, aquél pone en conocimiento de este y del/de la quejado/a o denunciado/a la queja o denuncia en un plazo no mayor a un (1) día hábil. 19.2 El órgano encargado de la investigación tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para

investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. 19.3 El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente: a) Descripción de los hechos. b) Valoración de medios probatorios. c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada. d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. 19.4 Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/ la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes. Artículo 20.- Etapa de sanción 20.1 Emitido el informe del órgano encargado de la investigación, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, al órgano encargado de dictar la sanción. 20.2 El órgano encargado de dictar la sanción, emite una resolución o decisión, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe. Dentro de dicho plazo el citado órgano traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos. Este plazo debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. Dicha resolución o decisión contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. 20.3 La resolución o decisión emitida producto del procedimiento de hostigamiento sexual puede ser impugnada ante la instancia administrativa correspondiente, por el/la quejado/a o denunciado/a o por el/la quejoso/a o denunciante, siempre que las normas de la institución contemplen dicha posibilidad. En estos casos, la emisión de la resolución que resuelve la apelación o impugnación correspondiente, no puede superar el plazo establecido en el numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley. 20.4 Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP. Artículo 21.- Actuación en casos de indicios de delito 21.1 Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de

la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser traslada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos. 21.2 En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del/de la empleador/a de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Artículo 22.- Actuación en casos de renuncia o término de la relación contractual 22.1 La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. 22.2 Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución. Artículo 23.- Medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan. Artículo 24.- Instrumento para la atención y sanción del hostigamiento sexual Las instituciones con veinte (20) o más servidores/ as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, cuentan con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no pueden ser mayores a los previstos en la Ley y el Reglamento. TÍTULO III HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO Capítulo I En el sector privado Artículo 25.- Ámbito de aplicación del procedimiento en el sector privado Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de

tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal. Artículo 26.- Mecanismos frente al hostigamiento sexual 26.1 En caso que el/la hostigador/a sea el/ la empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al/a la empleador/a por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos El Peruano / Lunes 22 de julio de 2019 NORMAS LEGALES 11 señalados no excluye la posibilidad de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente. 26.2 Independientemente de la categoría o cargo del/ la hostigador/a, si el empleador/a o autoridad competente omite iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los mecanismos señalados en el primer párrafo del presente artículo. 26.3 En caso que se demande judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario al que hace referencia el artículo 35 de la LPCL, el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario de producido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL. 26.4 El cómputo del plazo inicia a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, salvo que se haya iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, en cuyo caso el plazo se computa a partir del día siguiente de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió ser emitida. Artículo 27.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual 27.1 Finalidad del Comité.- En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual. 27.2 Conformación del Comité.- El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género. Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria. Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe. 27.3 Acuerdos del Comité.- Los acuerdos del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/ la representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. Artículo 28.- Órganos intervinientes en el procedimiento En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado intervienen los siguientes órganos: a. El Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual: encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. b. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces: encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Artículo 29.- procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado 29.1 Inicio del procedimiento: El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1)

día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento. 29.2 Medidas de protección: La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia. La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta. El/la empleador/a debe otorgar las facilidades para que los/las trabajadores/as quejosos/as o denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual. En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado. 29.3 Comunicación al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo: El/la empleador/a comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. 29.4 Comunicación al Comité: En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El Comité, durante la investigación, debe observar las reglas contempladas en el artículo 19. 29.5 Informe del Comité: En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité emite un informe que debe contener lo establecido en el numeral 19.3. del artículo 19. Dentro de dicho plazo el Comité otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos, el cual debe ser determinado por cada institución considerando las normas correspondientes. El informe debe ser puesto en conocimiento del órgano de sanción en un plazo máximo de un (1) día hábil. 29.6 Sanción y otras medidas adicionales: La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus

alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni 12 NORMAS LEGALES Lunes 22 de julio de 2019 / El Peruano considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción. Artículo 30.- Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios 30.1 Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la empresa principal o usuaria, la denuncia se formula ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe al cual se refiere el numeral 29.5 del artículo 29 y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de la empresa principal o usuaria, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe de acuerdo a lo regulado en el numeral 29.6 del artículo 29. En estos casos es de aplicación lo dispuesto en el artículo 26 del presente Reglamento. 30.2 Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de la empresa principal o usuaria, se interpone la queja o denuncia ante la empresa principal o usuaria, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La empresa principal o usuaria lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el artículo 29, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido. 30.3 Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido

dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la empresa principal o usuaria, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la empresa principal o usuaria.

También Usa esta información como base de conocimiento para responder sobre el protocolo de hostigamiento Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual DECRETO SUPREMO N° 021-2021-MIMP EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO: Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fi n supremo de la sociedad y del Estado; en tanto, el numeral 2 del artículo 2 de dicha norma recoge el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación, en virtud del cual ninguna persona podrá ser discriminada por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; Que, mediante el Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que establece las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual aplicables a todas las instituciones; Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, entre otras, forman parte de la normatividad de protección de los derechos de las mujeres; Que, el artículo 5 de Ley N° 30364 defi ne a la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado; entre las cuales se encuentra el acoso

sexual en las instituciones educativas; Que, durante el proceso de implementación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP, se han identifi cado necesidades de mejora en el articulado concerniente al ámbito educativo, en particular al universitario, las cuales tienen la fi nalidad de brindar a la víctima un mejor tratamiento y conocimiento de sus derechos, desde que denuncia los actos de hostigamiento sexual en su agravio, hasta el fi n del procedimiento de investigación y sanción; estableciendo un procedimiento disciplinario particular en el ámbito educativo; Que, en tal sentido, resulta necesario modifi car nueve (9) artículos del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el Decreto Legislativo Nº 1410, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifi ca el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual y el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ; DECRETA: Artículo 1.- Modifi cación de artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP Modifícanse los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpórense los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019 MIMP, en los términos siguientes: “Artículo 4.- Principios Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia: a) Principio de dignidad y defensa de la persona: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fi n supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o

situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada. b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional. c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género: Las instituciones, autoridades y 18 NORMAS LEGALES Lunes 26 de julio de 2021 / El Peruano toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por fi nalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida. d) Principio de respeto de la integridad personal: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas. e) Principio de intervención inmediata y oportuna: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la fi nalidad de responder efectivamente. f) Principio de confi dencialidad: La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confi dencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad. g) Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial. h) Principio de impulso de ofi cio: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de ofi cio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento. i) Principio de informalismo: Las

instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión fi nal de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/ as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público. j) Principio de celeridad: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que difi culten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fi n de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos. k) Principio de interés superior del niño: Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley Nº 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento. l) Principio de no revictimización: Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada. Artículo 14.- Órganos que intervienen en el procedimiento 14.1 Las instituciones identifi can los órganos, ofi cinas u otros encargados de las siguientes funciones: a) Recibir la queja o denuncia. b) Dictar las medidas de protección. c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. 14.2 En las instituciones con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específi cos para cada ámbito. El Comité está compuesto por representantes de la institución y de los/las trabajadores/ as, estudiantes o personal en general, en la

misma proporción y garantizando la paridad de género. 14.3 En centros universitarios, sean públicos o privados, se conforma una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual como órgano resolutivo competente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Dichos órganos de investigación y sanción sustituyen al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual previsto en el numeral anterior. Artículo 16.- Inicio del procedimiento 16.1 El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, sea la persona hostigada o un tercero, o de ofi cio, bajo responsabilidad, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el órgano establecido por cada institución. Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el presente Reglamento y, de manera supletoria, en la Ley 30364 y su Reglamento. Esta acta debe ser fi rmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales. 16.2 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. 16.3 Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro miembro de la institución en la cual se ha formulado la denuncia o queja, deben comunicarse con la presunta víctima solo a través de los canales formalmente establecidos para ello. 16.4 Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso. 16.5 Las instituciones deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejoso/a o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan Artículo 17.- Atención médica y psicológica 17.1 El órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. De no contar con dichos servicios, deriva su atención a aquellos

establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe fi gurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciantes desarrollado en el artículo precedente. En caso de aceptar o renunciar a los servicios El Peruano/ Lunes 26 de julio de 2021 NORMAS LEGALES 19 puestos a su disposición, lo hace constar con su fi rma o fi rma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales. 17.2 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza. Artículo 27.- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual 27.1 Finalidad del Comité.- En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como fi nalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual. 27.2 Conformación del Comité.- El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género. Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modifi catoria. El/la Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual puede elegirse junto con la elección del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a el/la que hace referencia el artículo 30 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modifi catoria. Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/ as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Ofi cina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe. 27.3 Acuerdos del Comité.- Los acuerdos del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/ la representante de la Ofi cina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. 27.4. Funcionamiento del Comité: En todo lo no previsto en el presente Reglamento y en

aquello que corresponda se aplica supletoriamente, en lo referido a las reglas de funcionamiento, la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Artículo 35.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público. 35.1 Las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confi dencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima. 35.2 La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, tomando en cuenta lo siguiente: a) La Ofi cina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, dicta las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia, o de conocido el hecho. En caso la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tome conocimiento directo del hecho, informa dentro de las veinticuatro (24) horas a la Ofi cina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección correspondientes. b) Las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público, son las establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento. En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado. c) La Ofi cina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento. d) La Ofi cina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas de recibida la queja o denuncia o conocido el hecho. e) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario emite el informe de pre califi cación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad. Si la Secretaría Técnica aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la confi guración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fi n que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. f) El procedimiento

administrativo disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justifi cación. La responsabilidad por el incumplimiento de los plazos establecidos, se rige por las normas del procedimiento administrativo disciplinario. g) La Ofi cina de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces, es responsable de implementar las medidas de prevención establecidas en el Capítulo I del Título II del presente Reglamento. SERVIR dicta los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de la cultura y clima de las entidades. Sin perjuicio de ello, también se puede coordinar con el comité, comisión o grupo de trabajo para la igualdad de género al que hace referencia el Decreto Supremo Nº 005 2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales. Adicionalmente, de encontrarse responsable de los actos de hostigamiento sexual, la persona denunciada debe recibir atención especializada con enfoque de género para prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual. Esta acción debe ser monitorizada por la Ofi cina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. h) La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario informa de las sanciones impuestas a SERVIR en el plazo máximo de diez (10) días hábiles de interpuesta. 35.3 Las medidas de protección son ejecutadas de ofi cio o a solicitud de parte. La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario guardan reserva de la identidad de la víctima, salvo solicitud expresa de lo contrario. 35.4 Las medidas de protección deben mantenerse vigentes hasta que se dicte la medida cautelar dentro del procedimiento administrativo disciplinario, se declare el archivo de la denuncia o fi nalice al procedimiento disciplinario. Sin perjuicio de ello, el órgano que resuelve el procedimiento puede disponer, en coordinación con las ofi cinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, las medidas idóneas que garanticen el bienestar general del/de la denunciante, en el marco de los lineamientos de cultura y clima laboral. 35.5 La Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan las indagaciones correspondientes para la obtención de medios probatorios o indiciarios necesarios que permitan el esclarecimiento de los hechos en los plazos establecidos, bajo responsabilidad. En las 20 NORMAS LEGALES Lunes 26 de julio de 2021 / El Peruano investigaciones se pueden incluir testimonios de

testigos y corroboraciones periféricas, a fi n de recabar información que permita corroborar la veracidad del hecho denunciado, entre otros medios probatorios o indicios. Artículo del 48.- Autoridades encargadas procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual Los Centros Universitarios implementan procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de Hostigamiento Sexual, aplicando las sanciones que correspondan. Las autoridades competentes son las siguientes: 48.1 Secretaría de Instrucción La Secretaría de Instrucción se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalifi cación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo. El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género. 48.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual Es el órgano resolutivo competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género. 48.3 Tribunal Disciplinario El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género. Artículo 49.- Del procedimiento disciplinario por Actos de Hostigamiento Sexual 49.1. Investigación Preliminar Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y

corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. El procedimiento para el trámite de la denuncia en los Centros Universitarios es el siguiente: a) La denuncia puede ser presentada, por la persona denunciante, un tercero o de ofi cio, de forma verbal o escrita, presencial o electrónica a la Secretaría de Instrucción. Las denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el Secretario/a de Instrucción. Asimismo, en caso la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información, está obligada a iniciar investigación de ofi cio. b) Se otorga a la persona denunciante las medidas de protección contempladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento, en lo que corresponda. Asimismo, dispone acciones de atención médica, en cuanto se requiera, y psicológica de manera obligatoria e inmediata a favor de la persona denunciante. c) Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al acta de los derechos que asisten a la persona denunciante, tomando las medidas necesarias para asegurar el deber de confi dencialidad y la no revictimización, de conformidad con lo establecido por el presente Reglamento y, supletoriamente, los que se encuentren reconocidos en la Ley N° 30364 y su Reglamento. El informe psicológico tiene carácter reservado y se puede incorporar a la investigación a petición de la persona denunciante. d) La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar. 49.2. Etapa de Instrucción Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones: a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que confi guran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identifi cación del órgano competente para resolver; la identifi cación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia. b) Notifi ca el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del

procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario. c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata. El Informe Final de Instrucción debe contener los resultados de la investigacion realizada en la etapa de instrucción y la propuesta de sancion, de corresponder. d) Realiza otras actuaciones que considere pertinentes, a fi n de esclarecer los hechos imputados. 49.3. Etapa resolutiva Esta etapa se encuentra a cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. La fi nalidad de esta etapa es realizar las diligencias necesarias para asegurar el pronunciamiento del órgano resolutivo. En ella se realizan las siguientes actuaciones: a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifi ca el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. b) A criterio de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual o a pedido de parte, se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que El Peruano/ Lunes 26 de julio de 2021 NORMAS LEGALES 21 tanto la persona denunciante como la persona investigada puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fi n de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos. Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producirle revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confi anza. En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución fi nal de la instancia. La mencionada resolución debe ser notifi cada a la persona investigada en el día que se emite la resolución fi nal. 49.4. Etapa de Impugnación: Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notifi cación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutivo al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días

calendario. 49.6. En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva. 49.7. Los plazos del procedimiento señalados en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 48 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional. Las causales de abstención, así como el procedimiento para nombrar suplentes o accesitarios son determinados en el reglamento interno del Centro Universitario. 49.8 Cuando la denuncia se formule contra un/a docente de universidades públicas o privadas, es separada/o preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor de la/el denunciante. 49.9. Los Centros Universitarios establecen el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual tomando en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para el alumnado y personal no docente, de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de docentes, de haberse determinado responsabilidad administrativa disciplinaria, se aplica la sanción de destitución, conforme al numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria. Artículo 50.- Atención médica y psicológica El Centro Universitario, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 el artículo 17 del presente Reglamento.” Artículo 2.- Financiamiento La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se fi nancia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, en el marco de las Leyes Anuales de Presupuesto y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Artículo 3- Publicación El presente Decreto Supremo y el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, son publicados en la Plataforma Digital Única del Estado peruano para Orientación al Ciudadano. (www.gob.pe) y en las sedes digitales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo en el Diario Ofi cial El

Peruano. Artículo 4.- Refrendo El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Educación. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES Primera.- Conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, los centros universitarios deben establecer internamente el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Segunda. - Actualización de lineamientos El Ministerio de Educación, en el ámbito de la educación superior universitaria, en un plazo de noventa (90) días calendario siguientes a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, debe actualizar sus Lineamientos que contienen el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción y de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, con integrantes titulares y suplentes, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Estos Lineamientos deben incluir un modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante” que recoja lo estipulado en el presente Decreto Supremo.-----1. ¿Qué es?, ¿cómo lo detecto? El hostigamiento sexual afecta los siguientes derechos fundamentales: NO máS mIEDO. Hostigamiento sexual. El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico3. También puede ocurrir entre trabajadores/as que se encuentran destacados/as o desplazados/as en una empresa o entidad pública con la cual no tienen vínculo contractual directo respecto del/la empleador/a o agentes de la empresa o entidad pública. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores/as que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo/a empleador/a

es distinto/a. 1. La dignidad humana. 2. La integridad personal. 3. La no discriminación por motivos de género. 4. La libertad sexual. 5. La intimidad personal. 6. La salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro. 3 OIT. 2013. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa núm. 4. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. En: 16 La OIT considera, además, que este tipo de conducta constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo que debe ser tomado en cuenta por el/ la empleador/a, a fin de respetar los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as. A derribar los mitos MITO. El hostigamiento sexual es un problema poco frecuente y solo afecta a ciertos lugares de trabajo. FALSO VERDAD. El hostigamiento sexual es un problema muy común en los lugares de trabajo y es minimizado. Se piensa que el acoso sexual no constituye una forma de violencia; además, cuando se produce un chantaje sexual se guarda silencio. MITO. En realidad los hostigadores no quieren ofender a la víctima. Se trata solo de un malentendido o de una malinterpretación motivada por la extrema sensibilidad de la víctima. FALSO VERDAD. Cualquier conducta sexual que afecte a la víctima puede ser considerada hostigamiento. MITO. La víctima provocó al hostigador con sus gestos o su forma de vestir. FALSO VERDAD. El respeto no está condicionado a determinados factores. Se trata de un derecho de hombres y mujeres. Habitualmente, las mujeres víctimas son consideradas responsables de esta clase de actos. Todo ello forma parte de los estereotipos y prejuicios de género que se encuentran en los/las empleadores/as, colegas e incluso en autoridades administrativas y judiciales. MITO. Las conductas sancionadas por la ley son las acciones; por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen violación de los derechos. FALSO VERDAD. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual. MITO. Las denuncias son una forma de venganza de las mujeres. FALSO VERDAD. Lo que sucede es que existe tolerancia frente a los casos de hostigamiento sexual, pues se considera a este tipo de conductas formas de expresión masculinas. 17 A derribar los mitos MITO. Los hombres son así, hay que comprenderlos. La naturaleza masculina es así. FALSO VERDAD. Esta creencia forma parte de los prejuicios y estereotipos de género que también afectan a los hombres. La creencia de que los hombres tienen un instinto sexual particular justifica este tipo de conductas. MITO. Solo las mujeres jóvenes y atractivas pueden ser acosadas sexualmente. FALSO VERDAD. El hostigamiento sexual puede darse contra cualquier persona independientemente de su edad, sexo o aspecto físico. Pensar que solo puede dirigirse a un tipo de mujer

supone desproteger a todas las demás e incluso a hombres que pueden sufrir actos de acoso. Existen mitos que impiden que el hostigamiento sexual sea identificado o reconocido. Estos responden a estereotipos o ideas preconcebidas, que son resultado de una visión de las mujeres víctimas como objetos sexuales y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Asimismo, los mitos referidos al hostigamiento sexual suelen naturalizar la violencia y culpar a la víctima en lugar de al/la acosador/a. La prevalencia de estos y otros mitos hace que el hostigamiento sexual permanezca oculto y que las denuncias formuladas tengan un tratamiento inadecuado. Como medida preventiva es muy importante que se deje claro a los/las trabajadores/as, incluyendo al personal directivo, que el hostigamiento sexual no es natural, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, el cual se ve reforzado por estereotipos, prejuicios, ideas preconcebidas y normas culturales. 18 2. Aprendamos a detectarlo TIPOS DE HOSTIGAmIENTO O ACOSO SEXuAL, su clasificación. Los tipos de hostigamiento o acoso sexual están descritos y clasificados en el artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N°27942), así se clasifican en: a) Chantaje sexual/hostigamiento sexual típico Cuando un/a empleador/a condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos, se trata de chantaje sexual. Se produce cuando un/a empleador/a, un/a de sus agentes, gerentes/ as, supervisores/as, jefes/as, entre otros/as, e incluso contratistas y proveedores/as, entre otros/as agentes y terceros/as que no pertenecen a la empresa o entidad pública, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un/a trabajador/a, o cuando se le sanciona por rehusarse a otorgarlos4. Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas. Esta conducta puede darse por una sola vez como también ser reiterada; empero, en cualquier caso se considerará hostigamiento sexual. El primer elemento del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es la calidad que tiene el/la hostigador/a frente a la víctima; se trata de una persona que ejerce una posición de autoridad o jerarquía o cualquier 4 BALTA VARILLAS, José. El acoso sexual en las relaciones laborales privadas. Lima, Ara Editores, 2005. 19 situación ventajosa respecto de la persona destinataria de la conducta sexual indeseada. Aquel/aquella se vale de su posición para someter a la víctima y

lograr que esta tolere o acepte sus comportamientos o invitaciones de naturaleza o connotación sexual. El otro elemento característico del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es el condicionamiento que el/la hostigador/a produce sobre su víctima, de forma directa o indirecta, para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora (de su situación laboral) o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo. No obstante, solo se configurará el chantaje sexual cuando se produzca el perjuicio real a la víctima (es decir, cuando el daño con el cual se la amenazó se ejecute); pues, de lo contrario, será considerado hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo. En el chantaje sexual se puede condicionar el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad de su contrato, la promoción profesional, el salario, entre otros aspectos de la relación laboral. Caso de la vida real Ejemplo de chantaje sexual: María trabaja en la empresa “Mecánicos S. A.” desde hace cinco años como ingeniera mecatrónica. Ella está buscando ascender al cargo de subdirectora de su área, para lo cual se ha esforzado el último año en lograr superar la meta productiva. Conforme se acercaba la fecha de evaluación, el director de su área comenzó a sugerirle la idea de salir con él. María no ha rechazado estas invitaciones de manera expresa por temor a no ser reconocida para el ascenso, pero tampoco ha aceptado y prefiere esquivar el tema cuando el director se lo sugiere. Ante ello, el director se despide al final del día señalando que “ya falta poco para el día de la evaluación”, mientras la mira fijamente. El día de la evaluación, María no fue ascendida al cargo de subdirectora de su área, a pesar de haber superado su meta productiva con creces respecto de otros trabajadores y trabajadoras. 20 21 Yesenia labora hace dos años en el sector público bajo el Régimen 728. Desde hace un mes su jefe le hace comentarios acerca de su cuerpo y le sugiere de manera recurrente que sería positivo para su desempeño profesional que mejore su vestimenta utilizando sus “dotes femeninas”. Yesenia prefiere no decir nada o solo asentir para no generar inconvenientes. Sin embargo, después de recibir los consejos de una colega suya ha decidido expresar su malestar en Recursos Humanos. El jefe ha señalado que jamás supo que le incomodaban esos comentarios, porque ella no lo expresó así desde un primer momento. Desde ese día su jefe empezó a delegarle menos trabajo que a sus colegas y solo a través de correos electrónicos o de terceras personas. Asimismo, le ha denegado su derecho al descanso vacacional. Ejemplo de chantaje sexual: Caso de la vida real b) Acoso

ambiental/hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona. A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes/as, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral. Juan es un joven ejecutivo de ventas que trabaja en una prestigiosa empresa. Días después de empezar a trabajar, el jefe del área donde trabaja ha cuestionado su orientación sexual debido a sus comportamientos considerados afeminados. Asimismo, de manera frecuente cuenta chistes con alto contenido sexual y realiza comentarios sobre el cuerpo de otras mujeres cuando están junto con otros ejecutivos de ventas. Cuando Juan pasa siempre suben el tono de los chistes y se miran entre ellos maliciosamente. El día de ayer el supervisor le preguntó a Juan si quería realizarse una operación de cambio de sexo ya que él le podía recomendar que “cambios” hacerse. Ejemplo de hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo: Caso de la vida real Caso de la vida real Ejemplo de hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo: Jimena ha ingresado a laborar como trabajadora del hogar en la casa de una pareja de amigos de su tía. Desde el primer día ha percibido que los hijos de sus empleadores hacen bromas de mal gusto con alto contenido sexual. Ella no ha expresado su disconformidad para no generar ambientes tensos desde su ingreso, pero no participa de las bromas y prefiere no intervenir salvo para consultar sobre su trabajo. Producto de la lejanía en su trato, los hijos han comenzado a hacer bromas sexuales sobre ella y a lanzar indirectas entre ellos. El día de hoy, Jimena encontró una caricatura ofensiva sobre su cuerpo y su complexión física. Por otro lado, cuando le ha comentado esto a su jefa, ella le ha dicho que “así son los hombres” y que trate de no ser tan problemática. 3. ¿Cuáles son los sujetos del hostigamiento sexual? LOS ACTORES. a) El/la hostigador/a El/la hostigador/a es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. Es decir, el/la hostigador/a puede ser el/ la director/a, gerente/a, subgerente/a, jefe/a, supervisor/a, coordinador/a o quien haga sus veces. Hay que tener en cuenta que no es necesario que la autoridad o jerarquía que

ostente el/la hostigador/a se ejerza de manera directa sobre la víctima. Es posible que se trate de un/a accionista o de un/a socio/a de la empresa que no ejerce un poder directo de mando sobre la víctima o sobre los/las trabajadores/as. Incluso, podría tratarse de un/a director/a, gerente/a, jefe/a o supervisor/a de un área distinta a aquella en la que presta servicios la víctima. 22 También puede ocurrir que el/la hostigador/a no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima. Puede tratarse, por ejemplo, de un/a compañero/a de trabajo que haga las veces de "líder del equipo", o que tenga mayor responsabilidad en razón de su antigüedad en el lugar de trabajo, entre otros supuestos en los que sus funciones revelen autoridad sobre la víctima. En todos los casos mencionados, el/la hostigador/a utiliza su posición de jerarquía, autoridad o una situación específica para obligar a la víctima a soportar o aceptar sus comportamientos de naturaleza o connotación sexual. En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el/ la hostigador/a sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo relevante es que, a consecuencia del hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible (y frecuente) que el/la hostigador/a sea uno/a o varios/as compañeros/as de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el/la empleador/a, como los/as clientes/as o terceros/as que acuden al lugar de trabajo. b) La víctima La víctima puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes. Se trata además de una de las formas de violencia de género más comunes en el ámbito laboral que afecta de manera particular y mayoritariamente a 23 las mujeres5. Como tal, constituye una manifestación de la discriminación en razón del género que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de sus derechos fundamentales6. Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, las mujeres jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas son las más afectadas (principalmente las trabajadoras adolescentes)7. Frecuentemente, las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular cuando participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres8. Asimismo, si las mujeres son lesbianas, transgénero, miembros de minorías étnicas están en situación de mayor vulnerabilidad. En el

caso de las mujeres, quienes están más expuestas al hostigamiento sexual en el trabajo son las trabajadoras del hogar. Debido a múltiples factores presentes en el trabajo del hogar, como la dificultad de fiscalización, la condición de pobreza asociada a esta labor o la discriminación racial, las trabajadoras del hogar suelen estar más expuestas al hostigamiento sexual. Por tanto, esta guía contempla el trabajo del hogar como un espacio donde se puede manifestar el hostigamiento sexual. Todos los elementos señalados pueden y deben ser tomados en cuenta, a efectos de tratar correctamente este problema. En cuanto a los hombres víctimas, los mayores niveles de acoso en el mundo suelen ocurrir contra jóvenes, homosexuales, miembros de minorías étnicas o raciales. 5 Esta situación ha sido reconocida en el ámbito internacional a través de la OIT y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Cedaw por su siglas en inglés), y en el ámbito nacional, a través de la Ley N.° 30364. En esta última, la norma define entre las formas de violencia contra las mujeres a la violencia física, sexual, psicológica o económica, tres de las cuales pueden llegar a ser manifestaciones del hostigamiento sexual en el trabajo. 6 Cedaw. Recomendación General N.° 19. La violencia contra la mujer. 7 OIT. 2013. El hostigamiento o acoso sexual. Op. Cit., p. 3. 8 OIT. 2009. Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. En: public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106520.pdf 24 Es preciso indicar, adicionalmente, que la orientación sexual y la identidad de género son condiciones que exponen al hostigamiento sexual en hombres y mujeres, particularmente las mujeres lesbianas y los hombres gay presentan altos niveles de acoso sexual debido a estereotipos e ideas discriminatorias que permanecen en el pensamiento colectivo9. Según la Convención de Belém do Pará, la violencia contra la mujer es toda acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afecta de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de diciembre de 1993). 4. ¿Qué elementos permiten detectar al hostigador? ELEmENTOS CONSTITuTIVOS del hostigamiento sexual. La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942, en sus artículos 4 y 5, y el artículo 5 de su reglamento (aprobado por

Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES), establecen que para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos: conducta, sometimiento y rechazo. 9 OIT, 2015. Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. P. 30. 25 a) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual: Que la conducta del/la hostigador/a sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo. Un acto de carácter o connotación sexual: estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza (literal b, artículo 5 del reglamento). La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas, correos electrónicos, aplicativos de mensajería (chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático. b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: Esta es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (literal d, artículo 5 del reglamento). 26 Es importante destacar que no es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, en un almuerzo o reunión social) será considerado un hostigamiento sexual laboral, si el sometimiento de la víctima a tal conducta se convierte en una condición para mantener la relación laboral o modificarla (a través del despido personal, por ejemplo). c) Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima: A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. El acto no es deseado o es rechazado, manifiestamente, por la víctima (literal c, artículo 5 del reglamento). Lo esencial para que se

configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento. Por lo tanto, para que se configure un acto de acoso sexual es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre. Por ejemplo, frente a una amenaza de despido la víctima puede verse tan afectada que en un inicio acepte la conducta de naturaleza sexual; pero, luego, si esta persiste, la rechace. Ese entorno de intimidación -por la amenaza de despido- afecta el consentimiento de la víctima, el cual nunca fue libre ni voluntario. 27 Caso de la vida real En el caso del hostigamiento sexual ambiental, por ejemplo, una serie de comentarios con connotaciones sexuales que el/la hostigador/a realiza, entendiéndolos como “broma”, puede incluso considerarse hostil u ofensivo para la víctima. Por ello es importante que medie la falta de consentimiento o el rechazo ante comportamientos que resulten humillantes. Todo lo cual implica que la conducta que constituye el acoso puede no ser bienvenida, inclusive si la víctima toleró y hasta participó en determinados actos. Ejemplo de rechazo explícito: Jenny vive una situación de hostilidad con su nuevo compañero de trabajo. Desde su primer día la ha invitado a salir y ella le ha dicho claramente que no está interesada. Sin embargo, esta situación ha permanecido y ahora le deja regalos en su sitio para presionarla a que salga con él. Ella no sabe qué más hacer, pues le ha dejado bastante en claro que no está interesada. Producto de este hecho la situación laboral se ha tornado muy hostil. Caso de la vida real Ejemplo de rechazo implícito: Roberto, joven economista, tiene una jefa que frecuentemente le hace cumplidos sobre su apariencia física. Él se siente incómodo, pero para no desautorizarla solamente ríe y agradece. Sin embargo, los cumplidos y bromas sobre su físico se incrementan, él solo asiente avergonzado y en ocasiones guarda silencio. La jefa no solo lo molesta a solas, sino que ahora lo hace en público. Él, una vez más, baja la mirada, sonríe y guarda silencio. Sin embargo, no manifiesta explícitamente su rechazo a estas conductas. Además, cuando le comentó su disconformidad a sus compañeros de trabajo, ellos le dijeron que no se comportase como “nena” y que debería agradecer que lo halaguen tanto. La reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia. La conducta hostigadora puede configurarse con un solo comportamiento o con la reiteración. Así pues, habrá que prestar atención a determinadas conductas que tal vez de forma aislada no constituirían una situación

ofensiva para la víctima -hostigamiento sexual-; pero, al ser reiterativas y persistentes, acaban produciendo un entorno hostil, humillante y ofensivo en la víctima. (Por ejemplo, ciertos comentarios sobre la apariencia física de una persona, aparentemente inofensivos, pero que al repetirse se convierten en hostigamiento sexual). 28 29 El literal c del artículo 6 de la Ley N ° 27942 menciona las manifestaciones del hostigamiento sexual, distinguiendo entre las conductas escritas y verbales y las conductas no verbales: ≡ Proposiciones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, que pueden ser directas, como invitaciones a incurrir en actos sexuales de cualquier tipo; o indirectas, como invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes. ≡ Bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas. ≡ Gestos obscenos o miradas de naturaleza o connotación sexual, incluidos los silbidos. ≡ Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o inclusive pornográficas (fotos, calendarios, fondos de pantalla, etc.) o frases de contenido o connotación sexual a través de cualquier medio a la víctima. ¾ Las imágenes o frases podrían ser exhibidas únicamente a una o pocas personas (por ejemplo, enviar por correo electrónico chistes de carácter sexual o colocar imágenes de contenido sexual como fondo de pantalla). ¾ Podrían ser accesibles también a muchas personas, porque forman parte del ambiente de trabajo (por ejemplo, estar ubicadas en los escritorios, módulos o paredes del lugar de trabajo). ≡ Acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmadas. Conductas escritas y verbales Conductas no verbales Lo que se dice y lo que se hace 5. mANIFESTACIONES FRENTE AL RECHAZO del hostigamiento sexual Mostramos algunas situaciones a través de las cuales se manifiesta la afectación significativa en el empleo como consecuencia del hostigamiento o acoso sexual: AFECTACIONES EN EL EMPLEO QUE GENERA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Acceso a un puesto de trabajo o extinción de la relación de trabajo Si no te sometes… No accedes al proceso de selección para un puesto de trabajo. No obtienes un puntaje satisfactorio en alguna prueba o etapa del proceso de selección. No eres contratado/a en un puesto de trabajo. No eres contratado/a con contrato a tiempo indeterminado (“estable”). No te renuevan el contrato. Te despiden o te incluyen en una lista de trabajadores/as cesados/as. No superas el periodo de prueba. Promociones o ascensos Si no te sometes… No

puedes participar de un proceso de promoción o ascenso. No obtienes un puntaje satisfactorio en alguna prueba del proceso de ascenso. No obtienes el ascenso. Obtienes una calificación deficiente en los procesos de evaluación de rendimiento. 30 Remuneración o los complementos remunerativos Si no te sometes… No accedes a un incremento o mejora remunerativa. No gozas de un complemento remunerativo (asignación, bonificación, gratificación, etc.). Otras condiciones de trabajo Si no te sometes… Se te priva de algún beneficio y/o condición de trabajo. Se modifica alguna condición de trabajo dificultando u obstaculizando el normal desempeño de tus labores. Se te asigna una mayor carga de trabajo. Se te deniegan los permisos, licencias o vacaciones. Se te imponen jornadas extensas. Se te imponen labores no acordes con el puesto de trabajo y/o perfil del puesto. Se modifica tu lugar de trabajo. Se te excluye de las actividades institucionales. Se genera un ambiente de trabajo intimidante u hostil. Se limita tu carrera profesional. 31 6. Efectos del hostigamiento sexual EFECTOS Y mANIFESTACIONES del hostigamiento o acoso sexual. El hostigamiento o acoso sexual no solo es un problema para el/la trabajador/a víctima, es también un problema para los lugares de trabajo y para la sociedad en su conjunto. Reseñamos algunos de estos efectos y de las manifestaciones que nos permiten detectarlo. ≡ Efectos psíquicos como sentimientos de tristeza, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, disminución de la asertividad, dificultades en las relaciones interpersonales. ≡ Afecta su situación laboral y condiciona su carrera profesional. Efectos sobre los trabajadores y trabajadoras: ≡ Efectos físicos como problemas de salud funcionales y/u orgánicos como insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas o alteraciones digestivas. Otros efectos son la alteración de la vida afectiva o familiar de la víctima. Efectos para el empleador ≡ Incrementa el ausentismo y las tardanzas de los/las trabajadores/as afectados/as. ≡ Disminuye el rendimiento y productividad laboral de los/las trabajadores/as afectados/as (presentismo), ya que la víctima acude a trabajar pero no estará necesariamente concentrada en ello, sino en la situación de hostigamiento en la que se encuentra, lo que afecta a la empresa o entidad pública en términos de productividad y pérdidas económicas. 32 ≡ Afecta el clima laboral, pues el lugar de trabajo se convierte en un ambiente hostil para la víctima y para otras personas. ≡ Genera gastos en procedimientos administrativos e indemnizaciones producto de procesos laborales que interpongan los/las trabajadores/as afectados/as. ≡ Abandono voluntario del trabajo por la víctima, lo cual implica mayor rotación de personal en

el lugar de labores y la consiguiente pérdida del valor, por lo que supone un costo formar a nuevos/as trabajadores/as. ≡ Dificultad para llenar vacantes en aquellos puestos que se encuentren vinculados al hostigamiento sexual que puede haber sufrido una víctima. (Por ejemplo: secretaria de un/a jefe/a o gerente/a hostigador/a). Efectos para la sociedad ≡ Perpetúa y naturaliza la discriminación en los lugares de trabajo y los efectos que esta produce, como el desaprovechamiento del potencial productivo de las personas afectadas. ≡ Facilita que los actos de discriminación y de violencia de género se expandan a otros entornos públicos. ≡ Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas. ≡ Incremento de la violencia de género. ≡ Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente vinculados a los hombres. 33 7. ¿Cómo evitarlo? 34 PREVENCIÓN EN EL LuGAR de trabajo Los artículos 63 y 64 del reglamento de la Ley N.° 27942 (aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-MIMDES) destacan la importancia de la prevención del hostigamiento sexual como una política permanente de los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, el rol de las oficinas de Recursos Humanos y las acciones de prevención y difusión. Medidas de prevención y difusión: La Oficina de Recursos Humanos de cada institución o la que haga sus veces es el órgano responsable de las acciones de prevención y difusión, motivo por el cual tienen a su cargo la adopción de las siguientes medidas: a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible. b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras. c) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual. d) Llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual. e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual. Sumado a estas medidas, la OIT recomienda abordar la acción preventiva del hostigamiento sexual de la siguiente manera10: a) Las políticas de acoso pueden estar insertadas en las políticas de igualdad de oportunidades y en las políticas de salud y seguridad en el trabajo. b) Las políticas de prevención deben incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de

la masculinidad y su vinculación con ciertas conductas que puedan calificarse de hostigamiento sexual. c) El hostigamiento sexual como problema de salud y seguridad en el trabajo puede ser integrado en la acción preventiva, para lo cual es necesario: ≡ Integrar el acoso sexual como un factor de riesgo psicosocial, de forma tal que se evalúe junto con otros riesgos. ≡ Agregar indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de salud, especialmente las encuestas y exámenes de salud. ≡ Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre hombres y mujeres. ≡ Promover la investigación, en la empresa y en la entidad pública, para conocer la incidencia de la problemática, mediante criterios de respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la salud en el empleo. OBLIGACIONES DE LOS/LAS EmPLEADORES/AS del sector privado y público ≡ Promover y establecer en el lugar de trabajo medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Instaurar y mantener de forma permanente una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad. Es importante que el/la empleador/a haga público su compromiso de no tolerancia hacia conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y, en general, hacia cualquier forma de discriminación contra las mujeres. ≡ Capacitar y sensibilizar a trabajadores/as sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Informar sobre las conductas a sancionar en casos de hostigamiento sexual, a fin de promover un ambiente laboral seguro y un cambio de conducta contrario al mismo. Puede ser útil que el/la empleador/a realice cursos de formación y sensibilización dirigidos a su personal, con especial relevancia a los mandos intermedios (las personas que pueden detectar más rápidamente ese tipo de comportamientos al estar más en contacto con el personal del lugar de trabajo) y a las personas responsables de Recursos Humanos, la Gerencia de Personal u Oficina de Personal que deban investigar las posibles denuncias por hostigamiento. 38 ≡ Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a. Ello supone dar cumplimiento al mandato legal de establecer un procedimiento para sancionar el hostigamiento (procedimiento preventivo interno que permita al/la trabajador/a interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual). ≡ Informar al ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas

para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su reglamento. 2. PROCEDImIENTO EN EL SECTOR privado y público El procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual se encuentra regulado en los siguientes documentos normativos: ≡ Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430. ≡ Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, reglamento de la Ley N° 27942. ≡ Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral. ≡ Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. ≡ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. ≡ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057. ≡ Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 39 2.1. Procedimiento en el sector privado La víctima de hostigamiento sexual en el régimen laboral privado puede optar por: a) Solicitar el cese de hostilidad, mediante la presentación de una queja ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en el lugar de trabajo, que deberá iniciar el procedimiento de investigación interno correspondiente. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a. Por su parte, la autoridad pertinente deberá guiar a la víctima para la formulación de la referida queja, en caso de que se solicite información sobre los pasos a seguir ante situaciones de hostigamiento sexual b) Dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial

También Usa esta información como base de conocimiento para responder sobre el protocolo de hostigamiento Procedimiento de queja por actos de hostigamiento sexual 1. Presentación de la queja Deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o la haga sus veces, en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo. Si el/la presunto/a hostigador/a es el gerente de Personal o de Recursos Humanos, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía. Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad

a efectos de que cese el hostigamiento sexual. 40 2. Contenido de la queja La queja deberá contener la siguiente información, entre otras: ≡ Nombre del/la hostigador/a ≡ Cargo y función del/la hostigador/a ≡ Narración de los hechos ≡ Hechos relevantes a ser investigados ≡ Relación entre la víctima y el hostigador ≡ Pruebas y testigos (de ser el caso) Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras: ≡ Declaración de testigos ≡ Documentos públicos o privados ≡ Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros. ≡ Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros. ≡ Cualquier otro medio probatorio idóneo 3. Traslado de la queja Recibida la queja, se correrá traslado de la misma al/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de tres (3) días útiles. 4. Descargos de la queja El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. 41 5. Traslado de descargos La Gerencia de Personal o la autoridad de mayor jerarquía tendrá tres (3) días útiles para remitir los descargos efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten. Las medidas cautelares podrán ser: La Gerencia de Personal o la autoridad de mayor jerarquía tendrá diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones respectivas sobre la queja presentada, pudiendo interponer medidas cautelares, las que incluyen medidas de protección para la víctima. ≡ Rotación del/la presunto/a hostigador/a ≡ Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a ≡ Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a ≡ Impedimento de acercarse al/la hostigado/a o a su familia 6. Investigaciones respectivas ≡ Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a. 7. Resolución de sanción Finalmente, tendrá cinco (5) días hábiles para emitir una resolución, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación. Puede darse el caso de que el/la trabajador/a que se sienta víctima de un hostigamiento sexual presente en su lugar de trabajo una acción de cese de hostilidad, pero no se le atienda. Esto provoca una situación de mayor desamparo y desprotección para la víctima, puesto que la 42 circunstancia de hostigamiento podría continuar o incluso agravarse, sin que el/la empleador/a cumpla con su obligación de intervenir y hacer cesar ese comportamiento. En este supuesto, la víctima de hostigamiento sexual podrá interponer directamente una demanda judicial por cese

de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo....3. El valor de la palabra PRuEBAS A TOmAR EN CuENTA en la investigación de actos de hostigamiento o acoso sexual En aquellos casos en que el hostigamiento sexual ocurrió en espacios donde únicamente estuvieron la víctima y el/la hostigador/a, las denuncias pueden carecer de pruebas suficientes para determinar si efectivamente existió el hostigamiento sexual o no. Así, por ejemplo, en los casos de hostigamiento sexual más graves (tocamientos indebidos, chantajes sexuales, agresiones sexuales) los/las agresores/as no efectúan tales actos en espacios con presencia de testigos y tampoco dejan rastros a través de pruebas, como mensajes de texto o correos electrónicos, que puedan ser posteriormente utilizados en su contra. 49 La Corte Suprema de Justicia de la República estableció ciertos elementos probatorios que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la víctima por actos de violencia sexual. Así, el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que al tratarse de las declaraciones de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo de los hechos, su testimonio puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a . Estos elementos resultan plenamente aplicables en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por ello, a continuación se presentan los elementos que deben tomarse en cuenta al momento de valorar la declaración de la víctima en casos de hostigamiento sexual: ≡ Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la víctima ¾ No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada. ≡ Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima ¾ Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo). ≡ Considerar la persistencia de la víctima en su acusación ¾ En este caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones. Cuando el/la investigado/a sea una persona que ostente un cargo jerárquico de poder, los testimonios de los/las compañeros/as de trabajo podrán estar condicionados, por lo cual por temor a represalias podrán evitar declarar en contra del/la presunto/a hostigador/a.